

IL NOSTRO UNICO “TIMONE”

A seguito dell'ultimo incontro tenutosi con l'azienda, riteniamo fondamentale soffermarci sui punti discussi e sulla nostra ferma posizione di dissenso rispetto alle proposte avanzate.

L'azienda ha presentato un piano per il Premio di Produttività che, a nostro avviso, non rispetta adeguatamente i contributi e i sacrifici che quotidianamente tutti noi mettiamo in campo. La proposta attuale è lontana dal riconoscere l'effettivo impegno dei lavoratori e non possiamo accettare un riconoscimento che risulti palesemente insufficiente rispetto a ipotetiche irresponsabilità riconducibili ai lavoratori.

Anche sull'argomento organici siamo in netto disaccordo. La riorganizzazione di taluni settori proposta con soluzioni discutibili (aumento dei distacchi in uscita: Protocollo e Autoparco) non risponde alle effettive esigenze operative della nostra società. Per non parlare poi del continuo rafforzamento pensato solo per il cosiddetto settore “core”, a scapito invece di altri settori le cui operatività sono comunque indispensabili e trasversali a tutti i processi di business. Questo ridimensionamento continuo rispetto alle necessità effettive di presidio compromette inevitabilmente la qualità del servizio e la sicurezza dei lavoratori, specialmente nelle strutture operative come Impianti, CEM, Sala Radio e Viabilità, solo per citarne alcune. Tali decisioni organizzative non possono più essere sostenute con la spiegazione “è stato chiesto dalla Capogruppo”. Tangenziale di Napoli S.p.A. ha una propria identità e delle proprie peculiarità che non possono essere sacrificate per logiche di ottimizzazione presumibilmente calate da ASPI. Sono logiche strategiche o solo tornaconto?

Sulle informative fornite, ribadiamo la nostra richiesta di trasparenza e chiarezza. Gli argomenti sono stati affrontati in modo frammentario e insufficiente, impedendoci di avere una visione chiara e completa delle reali intenzioni del management. Chiediamo quindi una maggiore condivisione e partecipazione nei processi decisionali che riguardano il futuro della nostra azienda, soprattutto quando impattano sulla stabilità dei lavoratori (operativa ed emotiva).

È imperativo ricordare che, sebbene Tangenziale di Napoli S.p.A. sia sottoposta al controllo e al coordinamento di ASPI, ha una propria identità giuridica e funzionale. Non è accettabile che il nostro management strumentalizzi la Società trincerandosi dietro iniziative che, apparentemente, risponderebbero esclusivamente alle esigenze della Capogruppo, ma che invece, sono verosimilmente riconducibili a iniziative di qualche solone romano.

Che ben vengano decisioni strategiche condivise, ma che siano finalizzate anche al beneficio proprio aziendale!

Un esempio concreto è la richiesta di inserimento di una nuova figura CTD per volere centrale..... anche se motivata da ragioni certamente nobili, non possiamo tollerare che la destinazione di questa risorsa sia la nostra società mentre ogni qualsivoglia proposta di efficientamento interna viene soffocata perché non rispondente alle logiche di Gruppo. Condividiamo pienamente l'inserimento di questa risorsa e, anzi, ci sorprende che un'azienda come Autostrade per l'Italia, date le validissime ragioni, non l'abbia già assunta a tempo pieno. Raccomandiamo vivamente di procedere in tal senso. Dal canto nostro abbiamo già dato il nostro sostegno in passato per altrettante nobili cause, ma di quale sostegno ha beneficiato l'Azienda?

Negli ultimi anni, sotto “la solita” spinta centrale, abbiamo concesso tante altre discutibili soluzioni organizzative che hanno denaturalizzato la nostra azienda e destabilizzato i lavoratori. Parliamo dell'esternalizzazione di processi che potevano di certo essere meglio gestiti internamente, in termini operativi ed economici. Tali scelte, rivelatesi irrazionali ed inefficienti come avevamo ben presagito, hanno invece disatteso le aspettative sostenute, catapultandoci nella necessità e nell'urgenza di dover tornare indietro e ripristinare gli organici con soluzioni talora inappropriate e ben lontane dagli obiettivi di sviluppo aziendale! Non vorremmo assistere a una nuova rappresentazione riveduta e corretta.

È ormai giunta l'ora di raddrizzare il timone per non rischiare la deriva, senza poter più contare però sul salvagente sindacale!

Pertanto, alla luce di quanto sopra esposto, vista l'importanza delle questioni illustrate, di fronte a un'azienda che viaggia a luci spente affidandosi esclusivamente alle indicazioni di chi non conosce le nostre peculiarità, per evitare di andare a sbattere e causare ripercussioni negative ai nostri lavoratori, si proclama:

lo stato di agitazione di tutto il personale

Le Rr.Ss.Aa